

อิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้
โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

นางสาวกิริณา	สวัสดีไชย	เลขประจำตัวนิสิต	5537403338
นางสาวนภสร	ลิ้มทองนพคุณ	เลขประจำตัวนิสิต	5537431938
นางสาวพีชญา	จุฑาทากรณ์	เลขประจำตัวนิสิต	5537439038

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558

INFLUENCE OF JOB CRAFTING ON PERCEIVED MEANING OF WORK IN GENERATION Y
EMPLOYEES: A MEDIATING ROLE OF SELF-DETERMINATION

MISS KIRANA	SAWASDICHAI	5537403338
MISS NOPPASORN	LIMTHONGNOPPAKUN	5537431938
MISS PEECHAYA	CHUTAKORN	5537439038

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา

อิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

โดย

กิริณา สวัสดิ์ไชย

นภสร ลีมทองนพคุณ

พีชญา จุฑากรณ์

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับ โครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัคนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก

(อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต)

นางสาวกิริณา สวัสดิ์ไชย, นางสาวนภสร ลิ้มทองนพคุณ และนางสาวพีชญา จุฑาทกรณ์: อิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก : อ.ศักดิ์พัฒน์ งามเอก, 39 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ที่มีต่อความหมายของงานตามการรับรู้โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย โดยงานวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา ในบริษัทต่างๆในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 22-34 ปี จำนวน 244 คน และมีการวิเคราะห์ผลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน รวมถึงการวิเคราะห์ความถดถอยและวิธีบูทสเตรป จากงานวิจัยในครั้งนี้พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา.....2558.....ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก.....

5537403338, 5537431938, 5537439038: MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: JOB CRAFTING / PERCEIVED MEANING OF WORK / SELF-DETERMINATION /
GENERATION Y

KIRANA SAWASDICHAI, NOPPASORN LIMTHONGNOPPAKUN, PEECHAYA

CHUTAKORN: INFLUENCE OF JOB CRAFTING ON PERCEIVED MEANING OF WORK

IN GENERATION Y EMPLOYEES: A MEDIATING ROLE OF SELF-DETERMINATION

SENIOR PROJECT ADVISOR : SAKKAPHAT NGAMAKE, 39 pp.

This research study aims to examine the influence of job crafting on perceived meaning of work via a mediating role of self-determination in generation Y employees. The data were collected from 244 full-time employees aged between 22 and 34 from different companies in Bangkok. Data analysis was conducted using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient together with regressions and bootstrapping method. The findings indicated that job crafting can significantly predict meaning of work with self-determination as a mediator.

Field of Study : Psychology Student's Signature

Academic Year : 2015 Student's Signature

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา กลุ่มนิสิตผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่สละเวลาอันทรงคุณค่า เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือกลุ่มนิสิตผู้วิจัยให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์แบบ อีกทั้งยังส่งแรงใจเพื่อให้กลุ่มนิสิตผู้วิจัยฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณบุคคลทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาที่คอยอำนวยความสะดวกให้กับนิสิตตลอดระยะเวลาการทำโครงการวิจัย รวมไปถึงรุ่นพี่ รุ่นน้อง ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบคุณเพื่อนๆ คณะจิตวิทยา รุ่น 11 ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาดีๆ แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นเบื้องหลังความสำเร็จและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และขอน้อมบูชาท่านบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้วยความรัก และเมตตา

กิริณา สวัสดิ์ไชย

นภสร ลิมทองนพคุณ

พีชญา จุฑากรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	2
1.2.1 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน	2
1.2.2 ความหมายของงานตามการรับรู้	3
1.2.3 ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4
1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	7
1.7 นิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการ	8
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
1.9 สมมติฐานในการวิจัย	9
1.10 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	10
2.1 กลุ่มตัวอย่าง	10
2.2 วิธีดำเนินการวิจัย	10
2.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	11
บทที่ 3 ผลการวิจัย	14
3.1 การทดสอบสถิติเบื้องต้น	14
3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	18
3.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	26

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	27
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ รายการอ้างอิง	34
ภาคผนวก	37
	39

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน	12
2	ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้ในงาน	13
3	ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน	13
4	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเพศ อายุ การศึกษา ประเภทอาชีพ สถานภาพ	15
5	คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรใน การวิจัย	17
6	ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	18
7	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้	20
8	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน	21
9	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความหมายของงานตามการรับรู้	22
10	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัว แปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้ ตัวแปรส่งผ่านคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน	23
11	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	26

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	8
2	20
3	21
4	22
5	23
6	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

สังคมที่แตกต่างกันในแต่ละยุคแต่ละสมัย ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในสมัยนั้นๆ แตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้คนที่เจริญเติบโตภายใต้ สภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ก็จะได้รับ การปลูกฝัง ความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่ง ส่งผลทำให้คนรุ่นหนึ่ง ของสังคมมีคุณลักษณะที่แตกต่างออกไปจากคนอีกรุ่นหนึ่งอย่างชัดเจน (Billingham, 2007) ซึ่งคุณลักษณะที่ คนแต่ละรุ่นมีส่วนร่วมและแตกต่างไปจากคนรุ่นอื่นนั้น ทำให้นักวิชาการสามารถแบ่งคนในแต่ละยุคสมัย ออกเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่น (Generation) ต่างๆ เช่น เบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจนเนอเรชั่นวาย เจนเนอเรชั่นแซด เป็นต้น โดยงานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวาย ในฐานะที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในตลาดแรงงานและทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ในองค์กร

ปัจจุบันได้มีการแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นักวิชาการอเมริกันนิยมใช้ และ เกณฑ์นี้ก็แพร่หลายไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยก็มีการเริ่มใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มประชากรด้วยเช่นกัน (พสุ เดชะรินทร์, 2551) โดยมีนักวิชาการที่กล่าวถึงเกณฑ์ตามช่วงอายุอยู่มากมาย อาทิ Miller และ Washington (2008) ได้ให้คำจำกัดความของเจนเนอเรชั่นวายว่าหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดใน ช่วงปี ค.ศ. 1981 – 2000 รวมถึง Reynolds (2005) ยังได้ให้คำจำกัดไว้ว่า เจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ช่วงปี ค.ศ. 1978 – 1995 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า กลุ่มคนที่จัดอยู่ในเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะหมายถึงประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981 – 1996 หรือระหว่าง พ.ศ. 2524 – 2539 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากเห็นว่าในยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ ประชากรกลุ่มนี้จะเป็น อัตรากำลังหรือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรต่างๆ (กานต์พิชชา, 2558)

ปัจจุบัน พบว่าโครงสร้างประชากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยคาดการณ์ว่าในปีค.ศ. 2020 เจนเนอเรชั่นวายจะครองสัดส่วนเป็นประชากรส่วนใหญ่ถึง 70% ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพของคนกลุ่มนี้ ค่อนข้างที่จะทำตามสมัยนิยม มีความกล้าในการแสดงออกและกล้าที่จะคิด ถือเป็นกลุ่มที่มีเอกลักษณ์และ มีความโดดเด่น เป็นตัวของตัวเอง (ชัชวาล ทัดศิวิฐ, 2553 และ เสาวนีย์พิสิฐานุสรณ, 2550) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีรสนิยมชอบดูแลตนเองสูง เป็นคนยุคใหม่ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่หวั่นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความอดทนต่ำ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องแคล่วในการใช้ เทคโนโลยี เชื่อว่าทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต มักทำกิจกรรมผ่านอินเทอร์เน็ต เช่น การช้อปปิ้ง การสมัครงาน เป็นต้น นอกจากนี้บุคลิกของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายยังสะท้อนออกมาในบริบทการทำงาน อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น การมีค่านิยมหางานที่ถูกต้อง ทำงานสบายแต่ได้ค่าตอบแทนสูง ทำงานแบบไม่ ต้องเข้าออฟฟิศ ใส่ชุดทำงานอะไรก็ได้ ชอบให้วัดที่ผลการปฏิบัติงาน หากงานหนักก็ต้องมาพร้อมกับ

ผลตอบแทนที่ตนพอใจ ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน ชอบความมีอิสระ ความยืดหยุ่น และมักหลีกเลี่ยงอะไรก็ตามที่ตายตัว ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะออกไปจากองค์กรอย่างไม่มีความลังเล ทั้งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารว่าเป็นพนักงานที่เก่ง มีความสามารถหลากหลาย สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกันและมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี

โดยสรุปจะสังเกตได้ว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายนั้นมีความต้องการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานที่แตกต่างไปจากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นอื่นๆ โดยสิ่งที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมักมองหาจากงานที่ทำ คือ ความต้องการงานที่มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ คาดหวังว่างานจะเติมเต็มความฝันของตัวเองได้ และมักมีค่านิยมที่จะมองหางานที่มีคุณค่าและความหมาย ซึ่งความหมายของงานนั้นก็ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานเช่นกัน หากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ความหมายในงานที่ทำแล้ว พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และอยู่ในองค์กรได้นานกว่า ทั้งนี้อาจทำให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยลง เป็นผลให้องค์กรมีอัตราการลาออกที่ต่ำลงด้วยเช่นกัน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.2.1 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job crafting)

ความหมายของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน

Wrzesniewski และ Dutton กล่าวว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job Crafting) หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลสามารถปรับหรือกำหนดรูปแบบการทำงานของตน เพื่อให้งานนั้นมีความหมายต่อตนเองมากขึ้น (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013)

Tims และ Bakker กล่าวว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job Crafting) หมายถึง การที่พนักงานริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานด้วยตนเอง เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการและทรัพยากรในงานกับความต้องการและความสามารถของตน (Bakker, Tims, & Derks, 2012)

โดยงานวิจัยนี้จะยึดความหมายของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานของ Tims และ Bakke เป็นหลัก

แนวคิดที่เกี่ยวข้องของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ได้รับอิทธิพลมาจากเส้นทางในสายอาชีพของพนักงาน (Fried, Grant, Levi, Hadani, & Slowik, 2007) และบริบทแวดล้อมทางสังคมในการทำงานของบุคคลนั้นๆ (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010)

จากแนวคิดของ Wrzesniewski และ Dutton การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนที่ตัวงาน (Task Crafting) หมายถึง การรับงานเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง, การขยายหรือจำกัดขอบเขตในการทำงานและการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน

2. การปรับเปลี่ยนที่ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Relating Crafting) การเปลี่ยนแปลงลักษณะหรือขอบเขตของการมีปฏิสัมพันธ์กับคน ๆ หนึ่งทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

3. การปรับเปลี่ยนการรู้คิดในการทำงาน (Cognitive Crafting) การปรับเปลี่ยนการรับรู้ในงานหรือกระบวนการคิดเกี่ยวกับงาน โดยเน้นการมองงานเป็นองค์รวม ไม่แบ่งแยกหน้าที่หรือภารกิจ

อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job Crafting) ที่กำหนดโดย Wrzesniewski และ Dutton กลับเป็นที่นิยมใช้ในงานวิจัยทางตอนเหนือของทวีปอเมริกาเท่านั้น ในขณะที่งานวิจัยส่วนใหญ่ทางฝั่งยุโรปจะยึดกรอบแนวคิดด้านความต้องการงานและทรัพยากรของงาน (The Job Demand and Resource ; JD-R) เป็นเกณฑ์ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านตามแนวทฤษฎี ดังนี้

1. การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (Increasing structural job resources หรือ ISJR) เช่น การริเริ่มการทำงานที่มีอิสระในตนเองหรือช่วยพัฒนาทักษะต่างๆ
2. การลดลงของข้อเรียกร้องที่มาขวางกั้นในงาน (Decreasing hindering job demands หรือ DHJD) เช่น การลดการติดต่อกับบุคคลที่ทำให้ไม่สบายใจ
3. การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (Increasing social job resources หรือ ISOJR) เช่น การขอให้ผู้อื่นสอนงานให้หรือการขอผลตอบกลับจากงานที่ทำ
4. การเพิ่มขึ้นของความต้อการงานที่ท้าทาย (Increasing challenging job demands หรือ ICJD) เช่น การทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเองหรือการเข้าร่วมในแผนงานใหม่ๆ

จะเห็นได้ว่า The JD-R Model นั้นไม่กล่าวถึงด้านการปรับเปลี่ยนการรู้คิดในการทำงาน (Cognitive Crafting) เนื่องจากผู้วิจัยมองว่าการปรับเปลี่ยนการรู้คิดในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวและไม่ได้เป็นการปรับตัวที่คนส่วนใหญ่สามารถริเริ่มได้ด้วยตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นข้อจำกัดของแนวคิดนี้เนื่องจากการเปลี่ยนความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนๆหนึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนมากมาย (Crum & Langer, 2007) จึงสรุปได้ว่า Wrzesniewski กับ Dutton และ Tims กับ Bakker นั้นให้ความหมายของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job Crafting) ที่คล้ายคลึงกัน แต่แตกต่างกันในด้านการแบ่งประเภทตามความพยายามของแต่ละบุคคลในการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน

โดยกรอบแนวคิดหลักที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ กรอบแนวคิดด้านความต้องการงานและทรัพยากรของงาน (The Job Demand and Resource; JD-R) ของ Tims และ Bakker

1.2.2 ความหมายของงานตามการรับรู้ (Meaningful work)

ความหมายของงานตามการรับรู้

Steger กล่าวว่า งานที่สำคัญและมีความหมาย (Meaningful Work) คือ ความคิดที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลเข้าใจถึงความสามารถของตนเองและรับรู้ถึงความคาดหวังจากผู้อื่น รวมถึงสามารถกระทำเพื่อ

นำไปสู่ความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้น ความหมายของงานตามการรับรู้ถือเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักว่าความตั้งใจในการทำงานของตนเอง นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างประโยชน์ให้สังคม

Zigarmi และคณะกล่าวว่า งานที่สำคัญและมีความหมาย (Meaningful Work) คือ การที่พนักงานรับรู้ภาพรวมขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ผลิตภัณท์หรือบริการต่างๆ และนำภาพการรับรู้ ดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับงานที่พนักงานได้ลงมือปฏิบัติ เพื่อพิจารณาว่าผลงานที่ออกมานั้นมีความสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ The Ken Blanchard Companies (2009a: 3)

Rosso กล่าวว่า งานที่สำคัญและมีความหมาย (Meaningful Work) คือ องค์ประกอบพื้นฐานของสุขภาวะที่ดีและความสุข ซึ่งนำมาสู่ชีวิตที่มีความหมายและการเติมเต็มในชีวิตเพิ่มมากขึ้น

ความหมายของงานตามการรับรู้ที่ผู้วิจัยเลือกใช้เป็นความหมายหลักในงานวิจัยนี้ คือ ความหมายจากคำกล่าวของ Steger ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานที่สำคัญและมีความหมาย (Meaningful Work) คือ ประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่มีความหมาย มีส่วนส่งเสริมความเจริญงอกงามในตน และก่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า

แนวคิดที่เกี่ยวข้องของความหมายของงานตามการรับรู้

ความหมายของงานตามการรับรู้ Michael F. Steger (2009) เป็นส่วนสำคัญที่กระทบต่อบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. งานที่ทำจะต้องมีความสมเหตุสมผล รู้ถึงความต้องการที่งานจะได้รับจากบุคคล และสามารถทราบถึงความต้องการในทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนขององค์กร
2. งานที่ทำจะต้องมีจุดมุ่งหมาย จะต้องเห็นได้ถึงภารกิจงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ มีการทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อนำไปสู่ส่วนที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์หลักขององค์กร
3. งานที่ทำจะต้องสร้างประโยชน์ที่ดีขึ้น อาจเป็นการช่วยโลก ช่วยสิ่งมีชีวิต หรือแม้กระทั่งช่วยทำให้งานของเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อว่าเพื่อนร่วมงานจะได้มีเวลาสำหรับครอบครัวและเพื่อนเพิ่มมากขึ้น

1.2.3 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self-Determination)

ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน

Deci และ Ryan(2000) ได้อธิบายถึง ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination Theory) ว่าเป็นทฤษฎีด้านแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) อารมณ์และการพัฒนาของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความต้องการ (Need theory) หรือความต้องการจำเป็นรายบุคคล (Individual needs) และได้แยกความแตกต่างระหว่าง

ชนิดของแรงจูงใจตามความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมายที่ก่อให้เกิดการกระทำ โดย Deci และ Ryan(2000) พบว่า ความแตกต่างส่วนใหญ่มาจากแรงจูงใจภายในและภายนอกที่ต่างกัน โดยแรงจูงใจภายในนั้นหมายถึงการกระทำบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจ ในการทำสิ่งเหล่านั้น ร่วมกับแรงจูงใจภายนอก ซึ่งหมายถึง การกระทำบางสิ่งเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์

แนวคิดที่เกี่ยวข้องของความมุ่งมั่นในการทำงาน

ทั้งนี้ Deci และ Ryan ได้เสนอว่า ถ้าต้องการกระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เราต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง หรือ Need for Autonomy คือ ปรารถนาที่จะดำเนินตามเหตุผลของตนมากกว่าคนอื่น (Ryan & Connell, 1989; Pierson & Connell, 1992)
2. ความต้องการจำเป็นด้านการได้รับความสัมพันธ์ หรือ Needs for Relatedness คือการแสวงหาล้อมไปด้วยความสัมพันธ์ที่ดีนั้นก่อให้เกิดบรรยากาศหัวใจได้รับการดูแลจากคนอื่น ๆ เมื่อคนที่มีความต้องการด้านการได้รับความสัมพันธ์มีความพึงพอใจ พวกเขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ และมีความรู้สึกปลอดภัย (Baumeister and Leary, 1995; Ryan and Deci, 2002)
3. ความต้องการจำเป็นด้านความสามารถของตนเอง หรือ Needs for Competence คือ ความเชื่อมั่นในเรื่องการควบคุมตนเอง การมีความสามารถในการทำ เข้าใจสิ่งต่างๆ และได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ได้แสดงออกถึงความสามารถ ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ที่ดีที่สุดของแรงจูงใจภายใน

1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานและความหมายของงานตามการรับรู้

Blake A. Allan, Kelsey L. Autin และ Ryan D. Duffy (2016) ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความหมายของงานตามการรับรู้ โดยศึกษาด้านการสำรวจข้อจำกัดทางสังคมและเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้ ทำการศึกษากับผู้ใหญ่ที่ทำงานในสหรัฐอเมริกาที่มีอายุระหว่าง 18-71 ปี จำนวน 339 คน พบว่า ความหมายของงานตามการรับรู้สัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจภายในจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination Theory)

ความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและความหมายของงานตามการรับรู้

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น โดยเฉพาะในการนำไปสู่การรับรู้ความหมายในบริบทของงานในปัจจุบัน (Wrzesniewski, Berg, & Dutton, 2010)

การที่พนักงานริเริ่มการปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองแทนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเท่านั้น ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์ในด้านการส่งเสริมนวัตกรรมและการปรับตัว (Frese & Fay, 2001) การมีอิสระให้แก่พนักงานในการปรับเปลี่ยนการทำงานนั้น ทำให้พนักงานมีประสบการณ์ที่มีความหมายและช่วยให้พนักงานรับรู้ความหมายจากงานที่ทำ

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจของพนักงานหรือเป้าหมายในการทำงานที่ต้องใช้ความเพียรพยายาม เช่น การเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) หรือการสร้างมิตรภาพ นั้นส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความหมายในงาน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำตามเป้าหมายที่พวกเขาใส่ใจและให้คุณค่าอย่างแท้จริง (Ambrose & Kulik, 1999)

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานทำให้พนักงานสามารถนำจุดแข็งหรือความสามารถพิเศษที่ตนเองมีมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการแก้ปัญหาหรือการพูดในที่สาธารณะ ซึ่งส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความหมายเนื่องจากได้รับโอกาสในการนำความสามารถที่ตนเองมีและทำได้ดีออกมาใช้ (Clifton & Harter, 2003)

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่ชอบ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมหรือเรื่องที่พนักงานให้ความสนใจ เช่น การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งเป็นที่มาของความพึงพอใจ ความผูกพันในงาน และความหมายของงานตามการรับรู้ (Csikszentmihalyi, 1990; Vallerand et al., 2003; Wrzesniewski, Rozin, & Bennett, 2002)

ความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน

Gavin Robert Slemp (2013) ศึกษาเรื่อง RETHINKING WORK: JOB CRAFTING, SELF-DETERMINATION, AND EMPLOYEE WELL-BEING โดยงานวิจัยนี้ทำการศึกษากับพนักงาน 253 คนที่ผ่านการทำแบบทดสอบเบื้องต้นทั้งหมดที่งานวิจัยกำหนด พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายแรงจูงใจภายในได้ ซึ่งในขณะเดียวกันแรงจูงใจภายในก็ทำนายสุขภาวะการทำงานได้

1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้
4. ศึกษาอิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน กับความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาเป็นพนักงานในองค์กรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายหรือบุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524-2539 (ปัจจุบันอายุระหว่าง 20-35 ปี) จำนวน 244 คน โดยใช้ 3 มาตรฐานได้แก่

1. มาตรฐานการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน หรือ Job Crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001)
2. มาตรฐานความหมายของงานตามการรับรู้ หรือ Meaningful work (Rosso et al., 2010)
3. มาตรฐานความมุ่งมั่นในการทำงาน หรือ Self-determination Theory (SDT) (Edward L. Deci and Richard M. Ryan, 2000)

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job crafting)

ตัวแปรตาม

ความหมายของงานตามการรับรู้ (Meaningful work)

ตัวแปรส่งผ่าน

ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self-Determination)

1.7 นิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปรอิสระ: การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job crafting)

การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job Crafting) หมายถึง การที่พนักงานริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานด้วยตนเอง เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการและทรัพยากรในงานกับความต้องการและความสามารถของตน

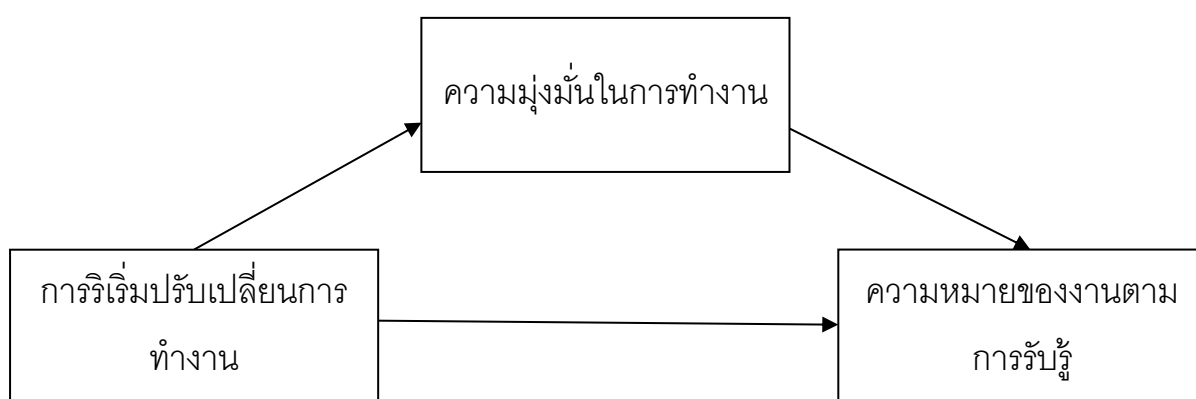
ตัวแปรตาม: ความหมายของงานตามการรับรู้ (Meaningful work)

ความหมายของงานตามการรับรู้ (Meaningful Work) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าใจถึงความสามารถของตนเองและรับรู้ถึงความคาดหวังจากผู้อื่น รวมถึงสามารถกระทำเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้น ความหมายของงานตามการรับรู้ถือเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักได้ว่าความตั้งใจในการทำงานของตนเองนั้นสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังสร้างประโยชน์ให้สังคมได้

ตัวแปรส่งผ่าน: ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self-Determination)

ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self-Determination) หมายถึง ผลลัพธ์ของแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานอันเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเหล่านั้น ร่วมกับแรงจูงใจภายนอก ซึ่งในที่นี้หมายถึงการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์

1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 อิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานและอิทธิพลส่งผ่านของความมุ่งมั่นในการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้

1.9 สมมติฐานในการวิจัย

1. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้
2. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้
4. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

1.10 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ขยายองค์ความรู้ทางวิชาการในสาขาจิตวิทยาองค์กร และเป็นแนวทางในการวิจัยด้านการรับรู้ ความหมายของงานที่ทำของคนในองค์กร
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชันวายมีการรับรู้ในความหมายของงานที่ทำ
3. เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อ กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ในความหมายของงานที่ทำ

บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา (full time) ในบริษัทต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 250 คน ได้ตัดกลุ่มตัวอย่างออกจำนวน 6 คน เนื่องจากตอบแบบสอบถามไม่ครบและคุณสมบัติไม่เข้าเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้เหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 244 คน โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) แบ่งเป็น เพศหญิง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เพศชาย 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเพศอื่นๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ซึ่งเกิดช่วงปี พ.ศ. 2525-2537 (ปัจจุบันอายุระหว่าง 22-34 ปี) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 27.58 ปี และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) เท่ากับ 3.81 ปี

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งในรูปแบบกระดาษและรูปแบบออนไลน์ โดยการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษนั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อขอเข้าไปเก็บในหน่วยงานเอกชน 3 แห่งและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอีก 1 แห่ง รวมทั้งหมด 135 ชุด อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มตัวอย่างที่ถูกตัดออกเนื่องจากตอบแบบสอบถามไม่ครบและคุณสมบัติไม่เข้าเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมด 5 คน จึงเหลือแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ 130 ชุด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากทั้งหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งหมด 115 ชุด อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มตัวอย่างที่ถูกตัดออกเนื่องจากตอบแบบสอบถามไม่ครบและคุณสมบัติไม่เข้าเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมด 1 คน จึงเหลือแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ 114 ชุด รวมเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 244 ชุด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดนั้นประกอบไปด้วยหน้าปก แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล และมาตรวัดทั้งหมด 3 มาตรวัดที่ไม่มีภาระบุชื่อมาตรและวัตถุประสงค์ในการวัด แต่ใช้การแบ่งแบบสอบถามในส่วนมาตรวัดออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ มาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (General-level job crafting used) ในส่วนที่ 1, มาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้ (The Work and Meaning

Inventory ; WAMI) ในส่วนที่ 2 และมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self-Determination Scale ; SDS) ในส่วนที่ 3 โดยในมาตรวัดแต่ละส่วนนั้นผู้วิจัยได้อธิบายคำชี้แจงและระดับการตอบไว้อย่างชัดเจน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.3.1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทอาชีพ และสถานภาพ

2.3.2 มาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (Job crafting scale)

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานจาก General-level job crafting used (Petrou et al., 2012) ซึ่งมีทั้งหมด 21 ข้อกระทง แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (Increasing structural job resources หรือ ISJR) จำนวน 5 ข้อกระทง
2. การลดลงของข้อเรียกร้องที่มาขวางกั้นในงาน (Decreasing hindering job demands หรือ DHJD) จำนวน 6 ข้อกระทง
3. การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (Increasing social job resources หรือ ISOJR) จำนวน 5 ข้อกระทง
4. การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ท้าทาย (Increasing challenging job demands หรือ ICJD) จำนวน 5 ข้อกระทง

ข้อกระทงทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก กล่าวคือไม่มีข้อที่ต้องกลับคะแนน ทั้งนี้ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องในการแปลและความเหมาะสมของภาษา มาตรวัดอยู่ในรูปแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าแต่ละข้อกระทงตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตัวเองที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคยเลย จนถึง เป็นประจำ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค (alpha coefficient) ทั้งหมด เท่ากับ .822 แบ่งตามองค์ประกอบได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (N=244)

มิติ	จำนวนข้อกระทง	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (ISJR)	5	.77
การลดลงของข้อเรียกร้องที่มาขวางกั้นในงาน (DHJD)	6	.69
การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (ISOJR)	5	.71
การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ทำทนาย (ICJD)	5	.81

2.3.3 มาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้ (Meaningful work scale)

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้จาก The Work and Meaning Inventory (WAMI) (Michael F. Steger, Bryan J. Dik, and Ryan D. Duffy, 2012) มีทั้งหมด 10 ข้อกระทง แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ให้รับรู้ความหมายของงานทางบวก (Positive meaning หรือ PM) จำนวน 4 ข้อกระทง
2. การสร้างความหมายให้แก่งานผ่านการทำงาน (Meaning making through work หรือ MTW) จำนวน 3 ข้อกระทง
3. การมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมากขึ้น (Greater good motivations หรือ GGM) จำนวน 3 ข้อกระทง

ข้อกระทงแบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 1 ข้อ เช่นเดียวกับมาตรที่แล้ว ทางผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องในการแปลและความเหมาะสมของภาษา มาตรวัดอยู่ในรูปแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าแต่ละข้อกระทงตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตัวเองที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่ตรงเลย จนถึง ตรงมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค (alpha coefficient) ทั้งมาตร เท่ากับ .87 แบ่งตามองค์ประกอบได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้ (N=244)

มิติ	จำนวนข้อกระทง	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ให้รับรู้ความหมายของงานทางบวก (PM)	4	.87
การสร้างความหมายให้แก่งานผ่านการทำงาน (MTW)	3	.78
การมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมากขึ้น (GGM)	3	.47

2.3.4 มาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self-Determination Scale; SDS)

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานจาก The Self-Determination Scale (SDS) (Sheldon and Deci, 1996) มีทั้งหมด 20 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 10 คู่ คู่ละ 2 ข้อความที่ตรงข้ามกัน สามารถแบ่งคู่ข้อความทั้งหมดออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การตระหนักในตนเอง (Awareness of self หรือ AS) จำนวน 5 คู่
2. การรับรู้ถึงอิสระในการมีทางเลือก (Perceived choice หรือ PC) จำนวน 5 คู่

ข้อความแบ่งเป็นข้อความทางบวก 10 ข้อ และข้อความทางลบ 10 ข้อ เช่นเดียวกับมาตรที่แล้ว ทางผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องในการแปลและความเหมาะสมของภาษา มาตรวัดอยู่ในรูปแบบซีแมนติคดิฟเฟอเรนเชียล (Semantic Differential Scale) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าแต่ละข้อความด้านใดตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองที่เกิดขึ้นมากที่สุด โดยแบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่ตรงกับตนเองเลย จนถึง ตรงกับตนเองมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาค (alpha coefficient) ทั้งมาตร เท่ากับ .84 แบ่งตามองค์ประกอบได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน (N=244)

มิติ	จำนวนข้อกระทง	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
การตระหนักในตนเอง (AS)	5	.75
การรับรู้ถึงอิสระในการมีทางเลือก (PC)	5	.85

บทที่ 3 ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลมีที่ตรงกัน และสะดวกต่อการนำเสนอ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในงานวิจัย

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
M	หมายถึง	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$SE B$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที (t -test)
X^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
JC	หมายถึง	การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน
SDT	หมายถึง	ความมุ่งมั่นในการทำงาน
MW	หมายถึง	ความหมายของงานตามการรับรู้

3.1 การทดสอบสถิติเบื้องต้น

3.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

การเก็บข้อมูลขั้นต้นในงานวิจัยนี้มีผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมด 244 คน เป็นพนักงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา (full time) ในบริษัทต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น เพศหญิง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เพศชาย 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเพศอื่นๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ซึ่งเป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2525-2537 (ปัจจุบันอายุระหว่าง 22-34 ปี) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 27.58 ปี และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 3.81 ปี พนักงานรัฐวิสาหกิจ 169 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 พนักงานบริษัทเอกชน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเพศ อายุ การศึกษา ประเภทอาชีพ สถานภาพ

(N = 244)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	161	66
ชาย	82	33.6
อื่นๆ	1	0.4
การศึกษา		
มัธยมปลาย/ปวช.	5	2
ปริญญาตรี	181	74.2
ปริญญาโท	55	22.5
สูงกว่าปริญญาโท	3	1.2
ประเภทอาชีพ		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	169	69.3
พนักงานบริษัทเอกชน	75	30.7
สถานภาพ		
โสด	213	87.3
สมรส	31	12.7

3.1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยพบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 2.00 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 4.86 ความมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 1.50 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 5.00 ความหมายของงานตามการรับรู้มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 1.40 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 5.00 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย

(N = 244)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD	Possible range
การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน	2.00	4.86	3.57	0.44	1-5
การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (ISJR)	1.80	5.00	4.03	0.54	1-5
การลดลงของข้อเรียกร้องที่มาขวางกั้นในงาน (DHJD)	1.67	5.00	3.28	0.62	1-5
การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (ISOJR)	1.40	5.00	3.49	0.70	1-5
การเพิ่มขึ้นของความต้อการงานที่ทำหาย (ICJD)	1.20	5.00	3.52	0.72	1-5
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	1.50	5.00	3.68	0.73	1-5
การตระหนักในตนเอง (AS)	1.00	5.00	3.62	0.80	1-5
การรับรู้ถึงอิสระในการมีทางเลือก (PC)	1.20	5.00	3.73	0.78	1-5
ความหมายของงานตามการรับรู้	1.40	5.00	3.58	0.68	1-5
ให้รับรู้ความหมายของงานทางบวก (PM)	1.00	5.00	3.63	0.84	1-5
การสร้างความหมายให้แก่งานผ่านการทำงาน (MTW)	1.00	5.00	3.76	0.79	1-5
การมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมากขึ้น (GGM)	1.00	5.00	3.32	0.75	1-5

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าตั้งแต่ .28 ถึง .36 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (JC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความหมายของงานตามการ

รับรู้ (MW) สูงที่สุดเท่ากับ .36 รองลงมาคือความมุ่งมั่นในการทำงาน (SDT) กับความหมายของงานตาม การรับรู้ (MW) เท่ากับ .34 และต่ำที่สุดคือการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (JC) กับความมุ่งมั่นในการ ทำงาน (SDT) เท่ากับ .28 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6
ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (N = 244)

	การริเริ่ม ปรับเปลี่ยนการ ทำงาน	ความมุ่งมั่นในการ ทำงาน	ความหมายของงานตาม การรับรู้
การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน			
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	.28**		
ความหมายของงานตามการรับรู้	.36**	.34**	

**p < .01, สองหาง

3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .36$, $p < .01$)

จากผลการทดลอง สามารถสรุปได้ว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้ ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ดังตารางที่ 6

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่ม

ปรับเปลี่ยนการทำงานกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .28$, $p < .01$)

จากผลการทดลอง สามารถสรุปได้ว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ดังตารางที่ 6

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .34$, $p < .01$)

จากผลการทดลอง สามารถสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ดังตารางที่ 6

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โมเดลที่ 1: การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอย (Regression analysis) ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการวิเคราะห์ถดถอยและ วิถีบุทศแตรป ของ Preacher และ Hayes (2008) โดยมีขั้นตอนการทดสอบสมมติฐาน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความหมายของงานตามการรับรู้ (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายคือค่า c

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความมุ่งมั่นในการทำงาน (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายคือค่า a

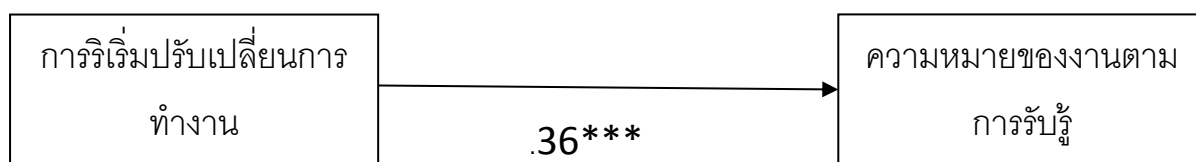
ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความหมายของงานตามการรับรู้ (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายคือค่า b

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความหมายของงานตามการรับรู้ (ตัวแปรเกณฑ์) และตัวแปรส่งผ่านคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายคือค่า c'

ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบข้อมูลจากการวิเคราะห์ถดถอยและวิธีบูทสเตรป

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 1

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ ด้วยการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) ซึ่งให้ตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานต่อความหมายของงานตามการรับรู้

ผลการวิเคราะห์พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13 ($R^2 = .13$, $p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7

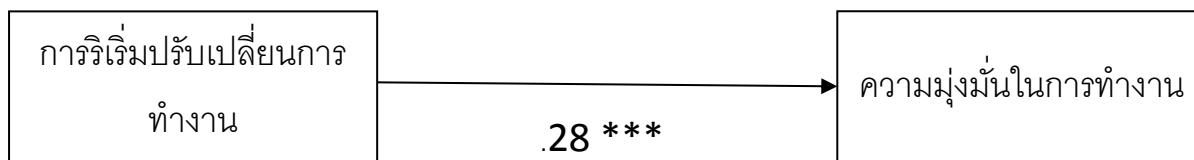
ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้ ($N = 244$)

ตัวแปร	b	SE	β	R^2
การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน	.21	.06	.36***	.13
ค่าคงที่		0.6		

*** $p < .001$

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 2

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า a โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ ด้วยการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) ซึ่งให้ตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8 ($R^2 = .08$, $p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8

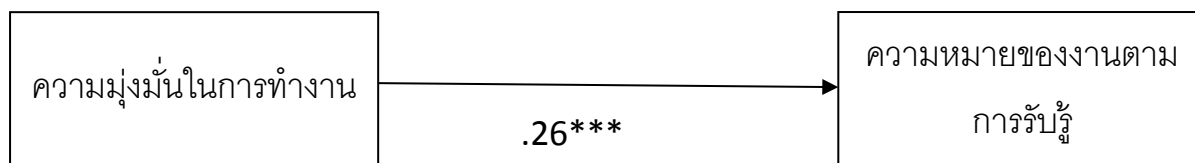
ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ($N = 244$)

ตัวแปร	b	SE	β	R^2
การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน	.21	.062	.28***	.076
ค่าคงที่		0.62		

*** $p < .001$

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 3

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า b โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ ด้วยการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) ซึ่งให้ตัวแปรทำนายคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้ ดังแสดงในภาพที่



ภาพที่ 4 อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานต่อความหมายของงานตามการรับรู้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20 ($R^2 = .20$, $p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9

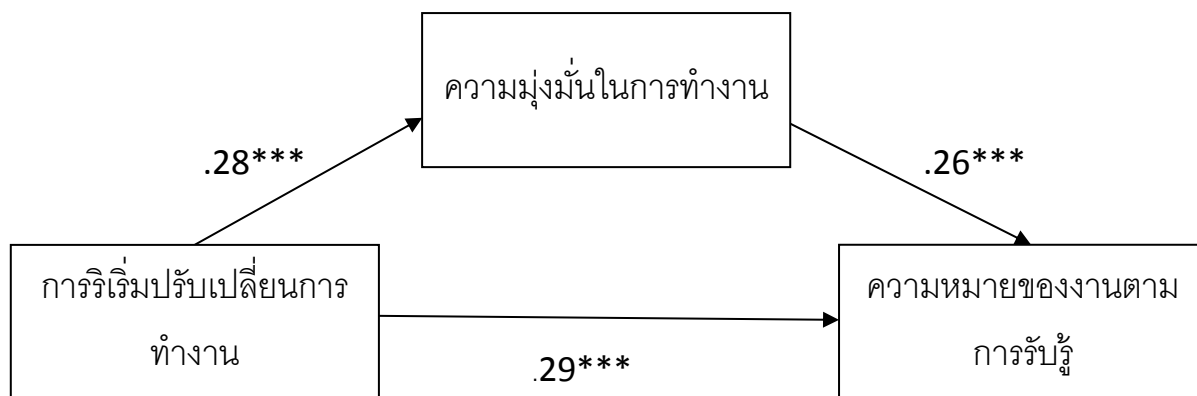
ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้ (N = 244)

ตัวแปร	b	SE	β	R^2
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	.24	.06	.26***	.20
ค่าคงที่		0.6		

*** $p < .001$

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 4

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c' โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์บุทสเตรป ทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของการทำงานตามการรับรู้โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20 ($R^2 = .20$, $p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การริเริ่มการปรับเปลี่ยนการทำงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความหมายของงานตามการรับรู้ ตัวแปรส่งผ่านคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ($N = 244$)

ตัวแปร	b	SE	β	R^2
การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน	.26	.06	.29***	.20
ค่าคงที่		0.6		

*** $p < .001$

ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 5

จากการทดสอบตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธีบูทสเตรป ของ Preacher และ Hayes (2008) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลรวมของอิทธิพล = อิทธิพลทางตรง + อิทธิพลทางอ้อม

ผลรวมของอิทธิพล คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความหมายของงานตามการรับรู้ (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ .26 ($p < .001$)

อิทธิพลทางตรง คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความหมายของงานตามการรับรู้ (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ .21 ($p < .001$)

อิทธิพลทางอ้อม คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่าง การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความมุ่งมั่นในการทำงาน (ตัวแปรส่งผ่าน) มีค่าเท่ากับ .21 ($p < .001$) คูณกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงาน (ตัวแปรส่งผ่าน) กับความหมายของงานตามการรับรู้ (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ .24 ($p < .001$)

แทนค่าสูตร ผลรวมของอิทธิพล = อิทธิพลทางตรง + อิทธิพลทางอ้อม

$$c = c' + a*b$$

$$.26 = .21 + (.21 * .24)$$

$$.26 = .21 + .05$$

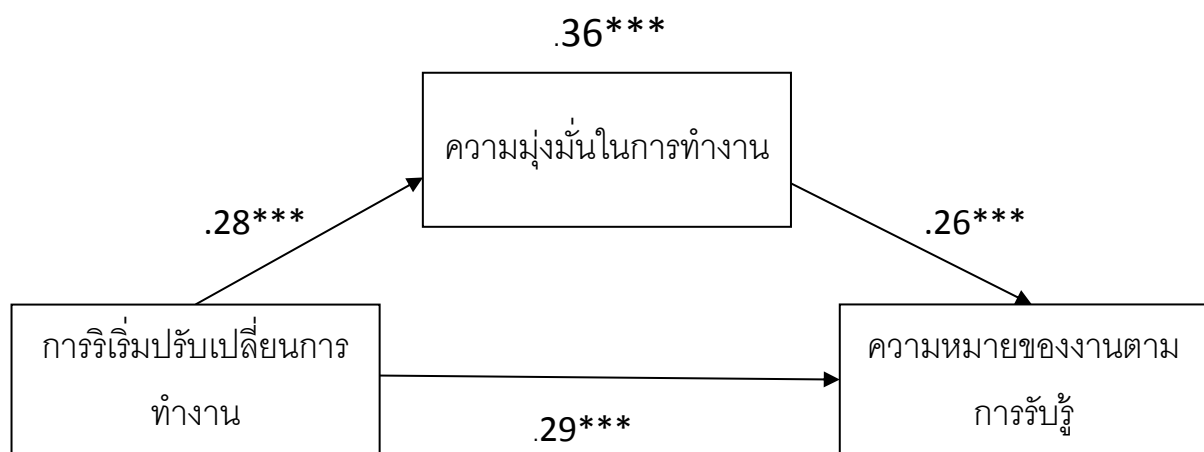
จึงสรุปได้ว่า ผลรวมของอิทธิพล = .26 ($p < .001$)

อิทธิพลทางตรง = .21 ($p < .001$)

อิทธิพลทางอ้อม = .05 ($p < .001$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานมีอิทธิพลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ มีค่าเท่ากับ .26 ($p < .001$) โดยการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความหมายของงานตามการรับรู้ มีค่าเท่ากับ .21 ($p < .001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความหมายของงานตามการรับรู้ มีค่าเท่ากับ .05 ($p < .001$) ซึ่งสามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อม ได้ดังภาพที่

6



ภาพที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานอิทธิพลทางตรงระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานต่อความหมายของงานตามการรับรู้และอิทธิพลทางอ้อมที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ดังนั้นจากการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยและวิธีบูทสเตรป พบว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับ .001 ผลที่ได้จึงสนับสนุนโมเดลที่ 1

จากผลการทดลองจึงสรุปได้ว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

3.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปผลตามตารางที่ 11 ได้ดังนี้
ตารางที่ 11

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ		
		สนับสนุน	สนับสนุน บางส่วน	ปฏิเสธ
1	การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้	✓		
2	การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน	✓		
3	ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้	✓		
4	การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	✓		

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน อ้างอิงจากกรอบแนวคิดด้านความต้องการงานและทรัพยากรของงาน (The Job Demand and Resource ; JD-R) ของ Tims และ Bakker (2012) ส่งผลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ ตามแนวคิด Michael F. Steger (2009) สองประการ ได้แก่ ประการแรก การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานในมิติของการเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (Increasing structural job resources หรือ ISJR) เช่น การริเริ่มการทำงานที่มีอิสระในตนเองหรือช่วยพัฒนาทักษะต่างๆ และมิติการเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (Increasing social job resources หรือ ISOJR) เช่น การขอให้ผู้อื่นสอนงานให้หรือการขอผลตอบกลับจากงานที่ทำ ส่งผลกระทบต่อความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติความหมายของงานตามการรับรู้ทางบวก (PM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่าพนักงานจะทราบถึงความต้องการที่งานจะได้รับจากบุคคล และสามารถรู้ถึงความต้องการในทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร ประการที่สอง การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ท้าทาย (Increasing challenging job demands หรือ ICJD) เช่น การทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเองหรือการเข้าร่วมในแผนงานใหม่ๆ ส่งผลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติการมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมากขึ้น (GGM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่าพนักงานจะรับรู้ว่างานที่ทำนั้นสามารถสร้างประโยชน์ที่ดีขึ้นได้ อาจเป็นการช่วยโลก ช่วยสิ่งมีชีวิต หรือแม้กระทั่งช่วยทำให้งานของเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อว่าเพื่อนร่วมงานจะได้มีเวลาสำหรับครอบครัวและเพื่อนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจากผลกระทบทั้งสองประการนี้ จึงทำให้สรุปได้ว่า ยิ่งพนักงานมีการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานในแง่ของทั้ง 3 มิติข้างต้นเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความหมายของงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ อ้างอิงจากความหมายของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ที่ Tims และ Bakker ได้ให้ความหมายว่าหมายถึง การที่พนักงานริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานด้วยตนเอง เพื่อสร้างความสมดุล

ระหว่างความต้องการและทรัพยากรในงานกับความต้องการและความสามารถของตน มีส่วนที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักในความหมายของงานตามการรับรู้ ตามแนวคิดของ Michael F. Steger (2009) ในแง่ของงานที่ท่าจะต้องมีความสมเหตุสมผล รับรู้ได้ถึงความต้องการที่งานจะได้รับจากบุคคล และสามารถทราบถึงความต้องการในทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร

สมมติฐานที่ 2 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานอ้างอิงจากกรอบแนวคิดด้านความต้องการงานและทรัพยากรของงาน (The Job Demand and Resource ; JD-R) ของ Tims และ Bakker (2012) ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) สามประการที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ตามแนวคิดของ Deci และ Ryan (2000) ดังนี้ ประการแรก การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (Increasing structural job resources หรือ ISJR) เช่น การริเริ่มการทำงานที่มีอิสระในตนเองหรือช่วยพัฒนาทักษะต่างๆ ส่งผลต่อมิติในมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการรับรู้ถึงอิสระในการมีทางเลือก (Perceived choice หรือ PC) ซึ่งหมายถึงการรับรู้ว่าคุณเองมีทางเลือกในขอบเขตที่สามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้ โดยมีมิตินี้สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงานตอบสนองความต้องการจำเป็นด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง (Need for Autonomy) หรือความปรารถนาที่จะดำเนินตามเหตุผลของตนมากกว่าคนอื่น (Ryan & Connell, 1989; Pierson & Connell, 1992) ประการที่สอง การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (Increasing social job resources หรือ ISOJR) เช่น การขอให้ผู้อื่นสอนงานให้หรือการขอผลตอบกลับจากงานที่ทำ สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคมตอบสนองความต้องการจำเป็นด้านการได้รับความสัมพันธ์ (Needs for Relatedness) หรือการแวดล้อมไปด้วยความสัมพันธ์ที่ดีนั้นก่อให้เกิดบรรยากาศห่วงใยได้รับการดูแลจากคนอื่น ๆ เมื่อคนที่มีความต้องการด้านการได้รับความสัมพันธ์มีความพึงพอใจ พวกเขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ และมีความรู้สึกปลอดภัย (Baumeister and Leary, 1995; Ryan and Deci, 2002) และ ประการสุดท้าย การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ท้าทาย (Increasing challenging job demands หรือ ICJD) เช่น การทำงานที่นอกเหนือจากความสามารถของตนเองหรือการเข้าร่วมในแผนงานใหม่ๆ ส่งผลต่อมิติในมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Awareness of self หรือ AS) ซึ่ง

หมายถึงการตระหนักถึงความรู้สึกและความเป็นตัวตนของตนเอง โดยมีดีนี้สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ท้าทายตอบสนองถึงความต้องการจำเป็นด้านความสามารถของตนเอง (Needs for Competence) หรือความเชื่อมั่นในเรื่องการควบคุมตนเอง การมีความสามารถในการทำ เข้าใจสิ่งต่างๆ และได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ได้แสดงออกถึงความสามารถ ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีที่สุดของแรงจูงใจภายใน จะเห็นได้ว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) 3 ประการที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งนำไปสู่การกระทำที่เกิดจากความสนใจหรือความพึงพอใจของแต่ละบุคคลตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination Theory) ของ Deci และ Ryan (2000)

สมมติฐานที่ 3 ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าความมุ่งมั่นในการทำงานอ้างอิงจากแนวคิดของ Deci และ Ryan (2000) ส่งผลต่อ ความหมายของงานตามการรับรู้ ตามแนวคิดของ Michael F. Steger (2009) ทั้งสามองค์ประกอบ ได้แก่ ประการแรก มิติในมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการรับรู้ถึงอิสระในการมีทางเลือก (Perceived choice หรือ PC) ซึ่งหมายถึงการรับรู้ที่ตนเองมีทางเลือกในขอบเขตที่สามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้ โดยมีดีนี้สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ ความต้องการจำเป็นด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง หรือ (Need for Autonomy) หรือความปรารถนาที่จะดำเนินตามเหตุผลของตนมากกว่าคนอื่น (Ryan & Connell, 1989; Pierson & Connell, 1992) ส่งผลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติการสร้างความหมายให้แก่งานผ่านการทำงาน (MTW) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า พนักงานจะมีอิสระในการทำภารกิจงานต่างๆ ที่รับผิดชอบและทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เพื่อนำไปสู่ส่วนที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ประการที่สอง ความต้องการจำเป็นด้านการได้รับความสัมพันธ์ (Needs for Relatedness) หรือการแวดล้อมไปด้วยความสัมพันธ์ที่ตื้นเขินให้เกิดบรรยากาศห่วงใยได้รับการดูแลจากคนอื่น ๆ จากแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) อธิบายได้ว่า เมื่อคนที่มีความต้องการด้านการได้รับความสัมพันธ์มีความพึงพอใจ พวกเขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ และมีความรู้สึกปลอดภัย (Baumeister and Leary, 1995; Ryan and Deci, 2002) ซึ่งความต้องการจำเป็นด้านการได้รับความสัมพันธ์ (Needs for

Relatedness) นั้นจะส่งผลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติความหมายของงานตามการรับรู้ทางบวก (PM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่าพนักงานได้รับการเติมเต็มด้านความต้องการในทรัพยากรส่วนบุคคลหรือการได้รับการดูแลจากผู้ร่วมงาน ประการที่สาม มิติในมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการตระหนักในตนเอง (Awareness of self หรือ AS) ซึ่งหมายถึงการตระหนักถึงความรู้สึกและความเป็นตัวตนของตนเอง โดยมิตินี้สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ ความต้องการจำเป็นด้านความสามารถของตนเอง หรือ Needs for Competence หรือความเชื่อมั่นในเรื่องการควบคุมตนเอง การมีความสามารถในการทำ เข้าใจสิ่งต่างๆ และได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ได้แสดงออกถึงความสามารถ ส่งผลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติความหมายของงานตามการรับรู้ทางบวก (PM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ โดยหากพนักงานรู้ถึงความต้องการที่งานจะได้รับจากบุคคลและความต้องการในทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนบุคคล แล้วใช้ความสามารถของตนที่มีในการเติมเต็มความต้องการนั้นได้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติการมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมากขึ้น (GGM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า พนักงานจะสามารถนำความสามารถที่ตนเองมีมาใช้ในการสร้างประโยชน์ที่ดีขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเป็นการช่วยโลก ช่วยสิ่งมีชีวิต หรือแม้กระทั่งช่วยทำให้งานของเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อว่าเพื่อนร่วมงานจะได้มีเวลาสำหรับครอบครัวและเพื่อนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความหมายมากขึ้น

สมมติฐานที่ 4 การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานอ้างอิงจากกรอบแนวคิดด้านความต้องการงานและทรัพยากรของงาน (The Job Demand and Resource ; JD-R) ของ Tims และ Bakker (2012) ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) สามประการที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ตามแนวคิดของ Deci และ Ryan (2000) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination Theory) (Deci & Ryan, 2000) โดยความมุ่งมั่นในการทำงานนี้จะส่งผลให้เกิดความหมาย

ของงานตามการรับรู้ตามแนวคิดของ Michael F. Steger (2009) ดังนั้นจึงทำให้สามารถอธิบายได้ถึงปรากฏการณ์ที่การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านได้ดังนี้ ประการแรกคือ การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงาน (Increasing structural job resources หรือ ISJR) เช่น การริเริ่มการทำงานที่มีอิสระในตนเอง หรือช่วยพัฒนาทักษะต่างๆ ส่งผลต่อมิติในมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการรับรู้ถึงอิสระในการมีทางเลือก (Perceived choice หรือ PC) ซึ่งหมายถึงการรับรู้ว่าตนเองมีทางเลือกในขอบเขตที่สามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้ โดยมิตินี้สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นของโครงสร้างทรัพยากรของงานตอบสนองความต้องการจำเป็นด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง (Need for Autonomy) หรือความปรารถนาที่จะดำเนินตามเหตุผลของตนมากกว่าคนอื่น (Ryan & Connell, 1989; Pierson & Connell, 1992) ซึ่งทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติการสร้างความหมายให้แก่งานผ่านการทำงาน (MTW) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า พนักงานจะสามารถนำทรัพยากรหรือทักษะที่ตนเองมี รวมถึงการมีอิสระในการปกครองตนเองมาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นภารกิจต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบหรือการตัดสินใจในการทำงาน โดยทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ประการที่สองคือ การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคม (Increasing social job resources หรือ ISOJR) เช่น การขอให้ผู้อื่นสอนงานให้หรือการขอผลตอบกลับจากงานที่สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นของทรัพยากรของงานในสังคมตอบสนองความต้องการจำเป็นด้านการได้รับความสัมพันธ์ (Needs for Relatedness) หรือการเวดล้อมไปด้วยความสัมพันธ์ที่ดีนั้นก่อให้เกิดบรรยากาศห้วงใจได้รับการดูแลจากคนอื่น ๆ กล่าวคือ เมื่อพนักงานที่มีความต้องการด้านการได้รับความสัมพันธ์เกิดความพึงพอใจ พวกเขาจะรับรู้ถึงการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ และมีความรู้สึกปลอดภัย (Baumeister and Leary, 1995; Ryan and Deci, 2002) ซึ่งทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความหมายของงานตามการรับรู้ในมิติความหมายของงานตามการรับรู้ทางบวก (PM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า การขอให้ผู้อื่นสอนงานหรือการขอผลตอบกลับจากงานที่ทำนั้น เป็นการเอื้อให้พนักงานรับรู้ถึงความต้องการที่งานจะได้รับจากบุคคลและความต้องการในทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร ซึ่งถ้ามีส่วนใดที่บกพร่องไปพนักงานก็จะสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในองค์กรได้ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความสมเหตุสมผลและมีความหมาย เนื่องจากมีผู้อื่นคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ และประการสุดท้ายคือ การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ท้าทาย (Increasing challenging job demands หรือ ICJD) เช่น การทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเองหรือการเข้าร่วมในแผนงานใหม่ๆ ส่งผล

ต่อมิตินี้ในมาวัดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Awareness of self หรือ AS) ซึ่งหมายถึงการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกและความเป็นตัวตนของตนเอง โดยมิตินี้สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ที่กระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นของความต้องการงานที่ท้าทายตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นด้านความสามารถของตนเอง (Needs for Competence) หรือความเชื่อมั่นในเรื่องการควบคุมตนเอง การมีความสามารถในการทำ เข้าใจสิ่งต่างๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และได้แสดงออกถึงความสามารถ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความหมายของงานตามการรับรู้ในสองมิตินี้ มิตินี้ความหมายของงานตามการรับรู้ทางบวก (PM) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า การทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเองหรือการเข้าร่วมในแผนงานใหม่ๆ นั้นเป็นการแสดงออกว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถและการควบคุมตนเอง มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นอย่างดี ซึ่งความสามารถนี้เองทำให้พนักงานสามารถรับรู้ถึงความต้องการที่งานจะได้รับจากบุคคลหรือความต้องการในทรัพยากรทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความหมาย และมีมิติการสร้าง ความหมายให้แก่งานผ่านการทำงาน (MTW) ซึ่งเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบหลักของความหมายของงานตามการรับรู้ ในแง่ที่ว่า การมีความสามารถในการทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเอง เช่น ช่วยงานของเพื่อนร่วมงาน หรือการเข้าร่วมในแผนงานใหม่ๆ เช่น แผนงานเพื่อสังคม ยังช่วยสร้างความหมายของงานตามการรับรู้ในมุมมองของลักษณะงานที่ทำนั้นสร้างประโยชน์ที่ดีให้แก่โลกและสิ่งมีชีวิต

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐานข้างต้นสามารถนำความสัมพันธ์มาอภิปรายได้ในประเด็นกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในองค์กรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้มีมุมมองทัศนคติ บุคลิกภาพ ความคาดหวังหรือความต้องการในการทำงานที่แตกต่างไปจากพนักงานกลุ่มอื่นในองค์กร (อุทิส ศิริวรรณ, 2555) รวมถึงมีความกล้าคิดกล้าแสดงออกและเป็นตัวของตัวเอง (ชัชวาล ทัดศิริช , 2553 และ เสาวนีย์พิสิฐานุสรณ, 2550) ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีมุมมองความคิดเกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นอายนั้นชอบความมีอิสระ ความยืดหยุ่น และมักหลีกเลี่ยงอะไรก็ตามที่ตายตัว โดยเฉพาะในบริบทการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนการทำงานให้เป็นที่พอใจของตัวเอง เพื่อให้มีอิสระในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและลดการทำงานแบบเป็นแบบแผนตายตัวลง รวมถึงการกล้าแสดงความคิดเห็นหรือขอผลตอบกลับจากผู้อื่น อีกทั้งบุคลิกภาพของคนกลุ่มนี้ยังสามารถที่จะทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน และมีทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ากับงานของตน ถึงแม้จะมีกระบวนการทำงานที่แตกต่างออกไป แต่ผลการปฏิบัติงานนั้นก็นับว่ามีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลิกภาพของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่ไม่เน้นกระบวนการทำงานแต่เน้นการวัดที่ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น พนักงานกลุ่มนี้จะรู้สึกพึง

พอใจในการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานออกมาดีที่สุด และการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานนี้เองที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความหมายของงานตามการรับรู้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานกับความหมายของงานตามการรับรู้
4. ศึกษาอิทธิพลของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานในการวิจัย

1. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้
2. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้
4. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา (full time) ในบริษัทต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 244 คน แบ่งเป็น เพศหญิง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เพศชาย 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเพศอื่นๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 เป็นบุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524-2539 (ปัจจุบันอายุระหว่าง 20-35 ปี) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 27.58 ปี และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) เท่ากับ 3.81 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

- 1.แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทอาชีพ และสถานภาพ
- 2.มาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน จำนวน 21 ข้อกระทง เป็นมาตรลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (alpha coefficient) เท่ากับ .822 โดยมาตรดังกล่าวพัฒนามาจากแนวคิดของมาตร General-level job crafting used (Petrou et al., 2012)

3. **มาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้** จำนวน 10 ข้อกระทง เป็นมาตรลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (alpha coefficient) เท่ากับ .87 โดยมาตรดังกล่าวพัฒนามาจากแนวคิดของมาตร The Work and Meaning Inventory (WAMI) (Michael F. Steger, Bryan J. Dik, and Ryan D. Duffy, 2012)

4. **มาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน** จำนวน 10 ข้อกระทง เป็นมาตรลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (alpha coefficient) เท่ากับ .84 โดยมาตรดังกล่าวพัฒนามาจากแนวคิดของมาตร The Self-Determination Scale (SDS) (Sheldon and Deci, 1996)

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้ง 2 แบบ คือรูปแบบกระดาษและรูปแบบออนไลน์ ซึ่งเก็บจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษนั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อขอแบบสอบถามเข้าไปเก็บในหน่วยงานเอกชน 3 แห่งและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอีก 1 แห่ง รวมทั้งหมด 130 ชุด และรูปแบบออนไลน์ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจากทั้งหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งหมด 114 ชุด รวมเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 244 ชุด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดนั้นประกอบไปด้วยแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล และมาตรวัดทั้งหมด 3 มาตรวัด ได้แก่ มาตรวัดการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน มาตรวัดความหมายของงานตามการรับรู้ และมาตรวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยไม่มีการระบุชื่อมาตรและวัตถุประสงค์ในการวัด แต่ใช้การแบ่งแบบสอบถามในส่วนมาตรวัดออกเป็น 3 ส่วนแทนเพื่อไม่เป็นการชี้นำผู้ตอบแบบสอบถามถึงสิ่งผู้วิจัยต้องการจะวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
2. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการคำนวณคะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ความสัมพันธ์ของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ความหมายของงานตามการรับรู้ และความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้วยการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

4. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ความหมายของงานตามการรับรู้ และความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

5. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายของการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ต่อความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ด้วยวิธีการวิเคราะห์บทสเตรป ของ Preacher และ Hayes (2008) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

ผลการวิจัย

1. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความมุ่งมั่นในการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของงานตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงานสามารถทำนายความหมายของงานตามการรับรู้ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ตัวแปร ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการต่อยอดให้งานวิจัยมีประโยชน์มากขึ้น
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำข้อมูลทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน มาประกอบในการวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นถึงแนวโน้มที่จะส่งอิทธิพลต่อการริเริ่มปรับเปลี่ยนการทำงาน ความหมายของงานตามการรับรู้ และความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป หากมีเวลามากขึ้น อาจมีการหาข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรความหมายของงานตามการรับรู้ (meaningful work)
4. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาตัวแปรเดิมแต่มีการเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของแต่ละช่วงอายุของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

รายการอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

- Demerouti, E., et al. (2015). "Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing." *Journal of Vocational Behavior* 91, 87-96.
- Edward, L., Deci and Richard, M., Ryan, editors. (2004). *Handbook of self-determination research*, 5-10.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., and Wrzesniewski, A. (2010). *On the meaning of work: a theoretical integration and review. Res. Organ. Behav.* 30, 91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- SA Journal of Industrial Psychology; Vol 40, No 1 (2014), 10 pages. doi: 10.4102/sajip.v40i1.1098
- Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). J. Career Assess.* 20, 322–337. doi: 10.1177/1069072711436160
- Steger, Michael F. (2009). "Meaningful Work." The Meaning in Life: Seeking a Life that Matters (*Psychology Today* blog) June 9, 2009.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee work passion. *Connecting the Dots, Blanchard Employee Work Passion*, 3.
- Schoberova, M. (2015). *Job Crafting and Personal Development in the Workplace: Employees and managers co-creating meaningful and productive work in personal development discussions.*
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in positive organizational psychology*, 1(1), 281-302.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.

รายการอ้างอิง**ภาษาไทย**

ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช. (2553). *ลุงใจคน GEN-Y (ตอนแรก)*. สืบค้นจาก

<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2530>.

เสาวนีย์ พิสิฐานุสรณ. (2550). *Generation Y ตบเท้าเข้าสู่โลกธุรกิจ*. Positioning Magazine, (มิถุนายน 2550)

ภาคผนวก